



3 1761 11969156 6



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

Government
Publications

Public Service Equal Pay Adjustments

April 1990

Canada

This booklet updates information sent to Public Service employees concerning equal pay adjustments announced by Treasury Board on January 26, 1990, for several female-dominated occupational groups. It is provided for information only, and is not intended to replace Personnel Management Manual bulletins on this subject.

©Minister of Supply and Services Canada 1990

Published by
Communications Division
Treasury Board of Canada
Catalogue No. BT22-18/1990
ISBN 0-662-57455-9

Q. Who gets equal pay adjustments? How much per year for ongoing adjustments? What about retroactivity? Government Publications

- A. The chart below provides this information. Annual ongoing adjustments were effective April 1, 1990, and appear as bi-weekly adjustments on pay cheques. They will be revised as necessary. Retroactive payments are for the period April 1, 1985, to March 31, 1990. A cheque will be issued to eligible employees for the lump sum payment due, minus statutory deductions.

Occupational Group	Annual Ongoing Adjustments	Max. Retroactive Payment
All CRs	\$ 994	\$ 3,527
All STs	\$1,289	\$ 5,891
All NUs*	—	\$13,759
All EUs	\$4,426	\$19,012

* Employees in the NU group have been receiving an annual payment of \$5,500 since October 1, 1987, as a result of a Memorandum of Understanding to the collective agreement. This payment will continue until expiry of their collective agreement, when it will be reviewed. However, employees are entitled to a retroactive payment from April 1, 1985, to September 30, 1987. The complaint on behalf of this group is still under review.

A total of \$317 million was announced in retroactive lump sum payments and \$76 million in ongoing annual adjustments. This brings the total for ongoing annual adjustments for employees in *all* female-dominated groups to \$81 million.

Q. Adjustments seem to be different for similar groups in other jurisdictions. Why is this?

- A. Many jurisdictions in Canada and elsewhere have adopted pay equity legislation as a remedy for wage discrimination based on sex. The basic premise is that pay should be based on job-related gender-free factors such as skill, effort, responsibility required in the performance of the work, and working conditions. However, each jurisdiction has different legislation, methodology, gender-domination ratios for male- and female-dominated groups, comparator groups and implementation periods.

Q. Can you give an example?

- A. Yes. Government of Ontario employees in all female-dominated classes will not receive the full level of equal pay adjustments until 1993, whereas the federal government authorized equalization adjustments for its undervalued female-dominated groups retroactive to April 1985. In making equalization adjustments retroactive to April 1, 1985, the federal government has, in effect, provided equal pay for work of equal value for all its undervalued female-dominated groups at least eight years earlier than the Government of Ontario, and certainly earlier than all provincial jurisdictions in Canada.

Q. Why do opinions still differ on the size of pay inequities between female- and male-dominated groups?

- A. To satisfy the intent of Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*, female- and male-dominated groups performing work of equal value must be compared. If the work of female- and male-dominated groups is found to be of equal value, then their wages are compared. If female-dominated groups earn lower wages than male-dominated comparator groups found performing work of equal value, they must be compensated for the difference. That is the approach taken by the Government of Canada, and that is similar to what other jurisdictions have done.

Some proponents of pay equity would like to see the work of *all* male-dominated groups compared to *each* female-dominated group to determine wage disparity, even if the work was of *unequal* value. The Government of Canada believes that this would go *beyond* the intent of Section 11.

Q. Who is benefiting within the federal Public Service from the equal pay adjustments announced on January 26, 1990?

- A. All employees, men and women, within the four groups will be eligible for equalization adjustments. This means those employees in departments and agencies listed under Schedule 1, Part 1 of the *Public Service Staff Relations Act*. This includes employees who are not subject to collective bargaining (excluded employees), and those employed for a specified period, or on an indeterminate, part-time or seasonal basis. This does not include persons working under contract or employed through an agency or separate employer.

If you received acting pay in a group where a retroactive payment is available, you are eligible to receive the payment if either the substantive or higher-level position is in the CR, ST, NU or EU Group.

Q. How will eligible employees receive retroactive payments?

- A. Originally, it was felt that employees could expect to begin receiving their cheques in early summer. However, accelerated systems were devised to enable all eligible employees to receive back-pay cheques more quickly, around early June.

Former employees who were employed during the retroactive period will receive retroactive lump sum payments automatically at their last known address from their last employing department. The exception is those former employees who left the Public Service prior to the following dates:

Group	Date
CR	December 12, 1987
ST	January 22, 1988
EU	September 1, 1987

They and all former employees in the Nursing Group who are eligible for the retroactive payment will have to apply for it in writing.

The Treasury Board will try to ensure that as many of those eligible employees as possible are informed of the requirement to write in for their payments. However, if you know someone who may qualify, please provide that person with a copy of this booklet.

Q. How are ongoing adjustments and retroactive payments treated in terms of pay?

- A. Ongoing adjustments form part of an employee's salary. They are considered in calculating all entitlements and deductions which are based on the rate of pay. This means calculations for promotions, transfers, acting pay, cash-outs, overtime, severance pay, payment of unused annual leave, four per cent instead of vacation leave, superannuation, maternity leave allowance, and so on.

Retroactive payments are considered "salary" for purposes of the *Public Service Superannuation Act* only, and not for any other purpose or benefits attached to salary. This payment will be pro-rated for situations of acting pay from one group to another, leave without pay, and partial periods of employment during the retroactive period.

Q. How were these equalization adjustments arrived at?

- A. The Treasury Board President's announcement of January 26, 1990, that adjustments would be implemented for certain female-dominated groups was the culmination of five years of study by a joint union-management team involving a survey of 4,400 employees. The study included a detailed assessment of 3,200 sample positions by means of a bias-free evaluation plan, with criteria established by an independent consultant.

The joint committee never reached the stage in its study where it could agree to a statistical method to analyse the evaluation results. Apparent gender bias was found by the study consultant in some of the evaluations that would have the effect of inflating the wage adjustment. Treasury Board and the Canadian Human Rights Commission supported a concurrent analysis to confirm the bias in order to eliminate it. Before this could be done, unions temporarily withdrew from the process in December 1989. On January 23, 1990, the Public Service Alliance of Canada officially withdrew from the joint study.

Treasury Board decided not to discard five years of work while employees in undervalued female-dominated groups continued to be underpaid. Treasury Board statisticians analysed the ratings for sampled positions and determined what adjustments were needed to align the wages of female-dominated groups with those of male-dominated groups performing work of equal value. A corrective factor was used to adjust for the apparent gender bias identified by the consultant.

The adjustments announced are based on generally accepted statistical principles, and are fair. Treasury Board is currently working with the other parties involved to resolve outstanding issues.

Q. What about the other female-dominated groups that the joint committee studied? Will they receive adjustments?

A. The Data Processing (DA) Group was found to be paid the same as male comparator groups.

As a result of a 1987 equal pay settlement reached before a Human Rights Tribunal, employees in the **Hospital Services (HS) Group** already receive equal pay adjustments. Lump sum pensionable adjustments were made for the period from 1980 to 1987, and ongoing bi-weekly adjustments implemented thereafter.

The settlement for the **Library Science (LS) Group** is closed, with no provision for review. Employees in this group have been receiving equalization adjustments since 1978, and will continue to do so until their wages equal those of the male-dominated comparator group.

Home Economics (HE) and Occupational and Physical Therapy (OP) Groups also have been receiving equalization adjustments retroactive to 1978. As their settlement is an interim one, subject to the evaluation results of the joint union-management study, adjustments will be revised, if necessary, in consultation with the appropriate bargaining agents.

Q. Why are employees in male-dominated and neutral groups not entitled to these equalization adjustments? Doesn't this discriminate against them?

A. The intent of the government's equal pay measures is to reduce that part of the wage gap between jobs done mainly by women and jobs done mainly by men that is due to undervaluation.

Redressing pay inequities for female-dominated groups by implementing equalization adjustments does *not* discriminate against male-dominated or neutral groups: their pay is *not* reduced. Rates of pay for these groups were negotiated through the collective bargaining process. The adjustments bring the pay of undervalued female-dominated groups to a level which is equal to their male-dominated comparator groups performing work of equal value. This is in accordance with provisions of Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*.

The equalization adjustments that the Treasury Board has authorized are fair and in conformity with federal law. They reflect the principle of equal pay for work of equal value to which Treasury Board is committed, and are a clear and tangible indication that the work of *all* Public Service employees is valued by the employer, and that *all* employees will be treated equitably.

Les rajustements autorisés par le Conseil du Trésor sont justes et conformes à la loi fédérale. Ils reflètent le principe de la parité salariale envers lequel le Conseil du Trésor s'est engagé, et constituent un indice clair que l'employeur apprécie le travail de *tous* les employés de la fonction publique, et que *tous* seront traités de manière équitable.

Q. Qu'advient-il des autres groupes à prédominance féminine qui ont été examinés par le comité mixte? Recevront-ils des rajustements?

R. Il a été déterminé que le groupe du traitement mécanique des données (DA) reçoit le même traitement que les groupes de comparaison à prédominance masculine.

Par suite d'une entente sur la partie salariale conclue en 1987 devant un tribunal des droits de la personne, les employés du groupe des services hospitaliers (HS) reçoivent déjà des rajustements paritaires. Des rajustements forfaitaires ouvrant droit à pension ont été versés pour la période allant de 1980 à 1987, et des rajustements continus ont été versés aux deux semaines par la suite. Le règlement du groupe de la bibliothéconomie (LS) est conclu et ne comporte aucune disposition permettant son réexamen. Les employés de ce groupe reçoivent des rajustements paritaires depuis 1978 et continueront à en recevoir jusqu'à ce que leurs traitements soient équivalents à ceux du groupe de comparaison à prédominance masculine.

Les groupes des sciences domestiques (HB) ainsi que d'ergothérapie et physiothérapie (OP) reçoivent également des rajustements applicables rétroactivement jusqu'à 1978. Comme le règlement de cette plainte est provisoire, en attendant les résultats de l'étude mixte syndicale-patronale, les rajustements seront modifiés, au besoin, en consultation avec les agents de négociation appropriés.

Q. Pourquoi les employés des groupes à prédominance masculine et des groupes neutres ne sont-ils pas admissibles à ces rajustements paritaires? Ne s'agit-il pas là de discrimination?

R. Les mesures de partie salariale du gouvernement ont pour but de réduire l'écart entre les traitements pour des emplois occupés principalement par des femmes et ceux occupés principalement par des hommes, écart qui résulte d'une sous-évaluation.

La réparation des injustices salariales pour les groupes à prédominance féminine, par la mise en oeuvre de rajustements paritaires, ne constitue pas une discrimination envers les groupes à prédominance masculine ou les groupes neutres; leur traitement est fixé dans le cadre du processus de négociation collective. Les rajustements permettent de porter le traitement des groupes à prédominance féminine sous-évalués à un niveau équivalent au traitement des groupes de comparaison à prédominance masculine qui effectuent des fonctions équivalentes. Cela est conforme aux dispositions de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Les paiements rétroactifs sont considérés comme faisant partie de la «rémunération» seulement aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. Ils n'entrent pas dans le calcul de quelque avantage que ce soit lié à la rémunération. Ce paiement sera calculé au prorata dans les cas de rémunération intermédiaire entre groupes, et les cas de congés non payés et de périodes partielles d'emploi pendant la période de rétroactivité.

Q. Comment ces rajustements paritaires ont-ils été fixés?

R. L'annonce par le président du Conseil du Trésor, le 26 janvier 1990, concernant la mise en oeuvre de rajustements pour certains groupes à prédominance féminine constituait l'aboutissement de cinq ans d'étude par une équipe mixte syndicale-patronale. L'étude, qui portait sur 4 400 employés, comportait une évaluation détaillée de 3 200 postes au moyen d'un plan d'évaluation impartial et de critères établis par un expert-conseil indépendant.

Le comité mixte n'est jamais parvenu à s'entendre sur une méthode statistique permettant d'analyser les résultats de l'évaluation. L'expert-conseil chargé de l'étude a trouvé un préjudice apparent fondé sur le sexe dans certaines des évaluations, lequel préjudice aurait pour effet d'accroître le rajustement des traitements. Le Conseil du Trésor et la Commission canadienne des droits de la personne ont convenu d'une analyse parallèle afin de confirmer l'existence de ce préjudice et de l'éliminer. Cependant, avant qu'une telle analyse n'ait lieu, les syndicats se sont temporairement retirés du processus, en décembre 1989. Le 23 janvier 1990, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est officiellement retirée de l'étude mixte.

Le Conseil du Trésor a décidé de ne pas rejeter cinq années de travail pendant que des employés dans des groupes à prédominance féminine sous-évalués continuaient à être sous-payés. Les statuts du Conseil du Trésor ont analysé les cotes obtenues par les postes échantillonnés et ont établi les rajustements qu'il y avait lieu de mettre en oeuvre pour faire concorder les traitements des groupes à prédominance féminine avec ceux des groupes à prédominance masculine qui effectuent des fonctions équivalentes. Un facteur de correction a servi à rajuster le préjudice fondé sur le sexe relevé par l'expert-conseil.

Les rajustements annoncés sont fondés sur des principes statistiques généralement reconnus; ils sont justes. Le Conseil du Trésor travaille actuellement avec les autres parties en vue de régler les questions en suspens.

Si vous avez reçu une rémunération intermédiaire dans un groupe faisant l'objet d'un paiement rétroactif, vous pouvez recevoir le paiement si le poste d'attache ou de niveau plus élevé fait partie des groupes CR, ST, NU ou EU.

Q. Comment les employés admissibles recevront-ils les paiements rétroactifs?

R.

Au début, on croyait que les employés pourraient s'attendre à recevoir leur chèque au début de l'été. Cependant, des systèmes accélérés ont été conçus afin que tous les employés admissibles reçoivent leur chèque de rétroactivité plus rapidement, vers le début de juin.

Dans le cas des anciens employés qui étaient inscrits à l'effectif au cours de la période de rétroactivité, le dernier ministère employeur enverra automatiquement leur paiement forfaitaire rétroactif à leur dernière adresse connue. Cela ne s'applique pas aux anciens employés qui ont quitté la fonction publique avant les dates suivantes:

Groupe	Date
CR	12 décembre 1987
ST	22 janvier 1988
EU	1 ^{er} septembre 1987

Ces anciens employés et tous les anciens employés du groupe des sciences infirmières qui sont admissibles à un paiement rétroactif devront le demander par écrit.

Le Conseil du Trésor veillera à informer autant de ces employés que possible de leur obligation de présenter une demande par écrit. Cependant, si vous connaissez quelqu'un qui pourrait être admissible, veuillez lui fournir une copie de cette brochure.

Q. Comment les rajustements continus et les paiements rétroactifs sont-ils traités, sur le plan de la rémunération?

R.

Les rajustements continus font partie de la rémunération de l'employé. Ils sont pris en considération dans le calcul de toutes les sommes dues et de toutes les retenues qui sont fondées sur le taux de rémunération. Cela comprend les calculs pour les promotions, les mutations, la rémunération d'intérim, les indemnités d'excédentaire, la rémunération des heures supplémentaires, les indemnités de départ, les crédits de congé annuel non utilisés, le montant de 4 p. 100 en remplacement du congé annuel, les prestations de retraite, les indemnités de congé de maternité, etc.

Q. Pouvez-vous donner un exemple?

R. Oui. Les employés du gouvernement de l'Ontario dans toutes les catégories à prédominance féminine ne recevront les pleins rajustements paritaires qu'en 1993, tandis qu'au gouvernement fédéral, les rajustements paritaires sont rétroactifs jusqu'en avril 1985. De cette manière, le gouvernement fédéral accorde la parité salariale à tous ses groupes d'employés à prédominance féminine sous-évalués, au moins huit ans avant le gouvernement de l'Ontario, et certainement avant toutes les compétences provinciales au Canada.

Q. Pourquoi y a-t-il toujours des divergences d'opinions concernant l'importance des écarts salariaux entre les groupes à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine?

R. Conformément à l'objet de l'article II de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on doit comparer des groupes à prédominance féminine et d'autres à prédominance masculine que le travail des groupes est équivalent, on compare par la suite les traitements et l'on indemnise les groupes à prédominance féminine s'ils reçoivent des traitements moins élevés que les groupes de comparaison à prédominance masculine. C'est là le point de vue adopté par le gouvernement du Canada, point de vue qui est semblable à ceux d'autres compétences.

Certains partisans de la parité salariale voudraient que l'on compare le travail de tous les groupes à prédominance masculine à celui de chaque groupe à prédominance féminine afin de déterminer les écarts de traitement, même si les fonctions ne sont pas équivalentes. Le gouvernement du Canada est d'avis que cette façon de procéder *outrepasserait* l'objet de l'article II.

Q. Dans la fonction publique fédérale, qui profitera des rajustements annoncés le 26 janvier 1990?

R. Tous les employés, hommes et femmes, des quatre groupes sont admissibles aux rajustements paritaires, c'est-à-dire les employés des ministères et organismes énumérés à l'annexe I, partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Sont compris les employés qui ne sont pas assujettis à la négociation collective (les employés exclus) et ceux embauchés pour une période déterminée ou pour une période indéterminée, à temps partiel ou pour un emploi saisonnier. Les contractuels et les personnes embauchées par l'entremise d'une agence ou d'un employeur distinct ne sont pas compris.

Q. Qui recevra un rajustement partiaire? Quel est le montant annuel des rajustements continus? Qu'en est-il de la rétroactivité?

R. Ces renseignements sont fournis dans le tableau ci-après. Les rajustements annuels continus sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 1990 et sont versés aux deux semaines sur les chèques de paye. Ils seront modifiés au besoin. Les paiements rétroactifs couvrent la période allant du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1990. Les employés admissibles recevront un chèque pour le montant forfaitaire du, auquel on aura soustrait les déductions prévues par la loi.

Groupe	Rajustement	Paiement
professionnel	annuel continu	rétroactif maximum
Tous les CR	994 \$	3 527 \$
Tous les ST	1 289 \$	5 891 \$
Tous les NU*	-	13 759 \$
Tous les EU	4 426 \$	19 012 \$

* Depuis le 1^{er} octobre 1987, les employés du groupe NU reçoivent un paiement annuel de 5 500 \$, conformément à un protocole d'entente annexé à leur convention collective. Ce paiement continuera d'être versé jusqu'à l'expiration de la convention collective, après quoi il sera révisé. Cependant, ces employés ont droit à un paiement rétroactif pour la période allant du 1^{er} avril 1985 au 30 septembre 1987. La plainte présentée au nom de ce groupe est toujours à l'étude.

Au total, on a annoncé des paiements forfaitaires rétroactifs de 317 millions de dollars et des rajustements annuels continus de 76 millions de dollars, ce qui porte à 81 millions de dollars les rajustements annuels continus pour les employés de tous les groupes à prédominance féminine.

Q. Les rajustements semblent différents de ceux obtenus par des groupes semblables dans d'autres compétences. Pourquoi?

R. De nombreuses compétences au Canada et ailleurs ont adopté des lois sur la parité salariale en vue de combattre la discrimination salariale fondée sur le sexe. Selon l'hypothèse de base, le traitement devrait être fondé sur des facteurs sans discrimination sexuelle et liés à l'emploi, comme les compétences, l'effort, les responsabilités liées à l'exécution des tâches et les conditions de travail. Cependant, chaque compétence a adopté des lois, des méthodes, des ratios de prédominance pour les groupes à prédominance masculine ou féminine, des groupes de comparaison et des périodes de mise en oeuvre différents.

Cette brochure constitue une mise à jour des renseignements envoyés aux fonctionnaires concernant les rajustements partitaires annoncés par le Conseil du Trésor le 26 janvier 1990 pour plusieurs groupes professionnels à prédominance féminine. Elle n'est fournie qu'à titre de renseignement et ne remplace pas les bulletins pertinents du Manuel de gestion du personnel.

NDLR: Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

Publié par la
Division des communications
Conseil du Trésor du Canada
N° de catalogue BT22-18/1990
ISBN 0-662-57455-9

**Rajustements
paritaires
dans la
fonction publique**
Avril 1990